

III PLA D'IGUALTAT D'OPORTUNITATS ENTRE DONES I HOMES DE L'AJUNTAMENT DE BARCELONA 2020-2023

APROVAT PEL PLENARI EL 20 DE DESEMBRE DE 2019

1. MARC NORMATIU

En les darreres dècades, el reconeixement de la igualtat de dones i homes davant de la llei, la prohibició de la discriminació, directa o indirecta, per raó de sexe; i el foment de la igualtat d'oportunitats entre dones i homes han estat regulats en les normatives internacional, comunitària, estatal i autonòmica, i s'han convertit en eines fonamentals per combatre la discriminació i erradicar-la.

Per la seva rellevància, a continuació, es mencionen els principals instruments:

1.1. NORMATIVA INTERNACIONAL

- La igualtat entre dones i homes és un principi jurídic universal reconegut en diversos textos internacionals sobre drets humans, entre els quals és destacable la Convenció sobre l'eliminació de totes les formes de discriminació contra la dona (CEDAW), aprovada per l'Assemblea General de les *Nacions Unides* el desembre del 1979 i ratificada per Espanya el 1983.
- Conferències mundials sobre les dones. Les Nacions Unides han organitzat quatre conferències mundials sobre la dona. Aquestes es van dur a terme a la Ciutat de Mèxic el 1975, Copenhaguen el 1980, Nairobi el 1985 i Pequín el 1995.
- Destacar de l'*Organització Internacional de Treball (OIT)*, la Declaració sobre la igualtat d'oportunitats i tracte per a totes les dones treballadores (1975), que en l'art. 1 exclou totes les formes de discriminació per raó de sexe que no reconguin o redueixin la igualtat. També es preveu que el tracte positiu, quan es dirigeixi a l'objectiu d'aconseguir la igualtat i s'estableixi transitòriament, no serà considerat discriminatori.
- El *Consell d'Europa* adopta el 1961 la Carta Social Europea, que complementa el *Conveni per a la protecció dels drets humans i de les llibertats fonamentals* i que reconeix el dret de les persones treballadores dels dos sexes a una remuneració igual i fa referència a persones treballadores amb responsabilitats familiars. La Carta Social Europea de l'any 1996 (que substitueix l'anterior) prohibeix expressament la discriminació, directa o indirecta, per raó de sexe, ofereix una protecció especial en cas d'embaràs i maternitat i dedica un article al dret de la dignitat en el treball.



1.2. NORMATIVA COMUNITÀRIA

La igualtat entre dones i homes és un principi fonamental a la **Unió Europea**:

- Tractat constitutiu de la Comunitat Europea (*Tractat d'Amsterdam* (1997)). Art. 141.4: "Per tal de garantir en la pràctica la plena igualtat entre homes i dones en la vida laboral, el principi d'igualtat de tracte no impedirà a cap Estat membre mantenir o adoptar mesures que ofereixin avantatges concrets destinats a facilitar al sexe menys representat l'exercici d'activitats professionals o a evitar o compensar desavantatges en les seves carreres professionals".
- Tractat de Niça (2001). Reconeix la necessitat d'emprendre accions positives per fomentar la participació de les dones en el mercat laboral.
- Carta de Drets Fonamentals de la Unió Europea (2000). El capítol III, article 23, consagra la igualtat entre dones i homes, que ha de ser garantida en tots els àmbits, inclosos l'ocupació, el treball i la retribució, i possibilita l'adopció de mesures que ofereixin avantatges concrets a favor del sexe menys representat.
- Directiva 92/85/CEE, de 19 d'octubre de 1992, per a l'aplicació de mesures per promoure la millora de la seguretat i de la salut en el treball de la treballadora embarassada, que hagi donat a llum o en període de lactància.
- Directiva 2006/54/CE, de 5 de juliol de 2006, relativa a l'aplicació del principi d'igualtat d'oportunitats i igualtat de tracte entre homes i dones en assumptes de treball i ocupació. Aquesta Directiva defineix la discriminació directa, la discriminació indirecta, l'assetjament i l'assetjament sexual. Així mateix, insta els empresaris a adoptar mesures preventives per lluitar contra l'assetjament sexual, endureix les sancions en cas de discriminació i preveu la creació, en els Estats membres, d'organismes encarregats de promoure la igualtat de tracte entre dones i homes.
- Tractat de funcionament de la Unió Europea (TFUE). En el seu articulat (l'article 157) es prohibeix la discriminació per raó de sexe en matèria de remuneració per a un mateix treball o un treball d'igual valor. Aquest principi també s'aplica als sistemes de classificació professional utilitzats per a la determinació de remuneracions.

1.3. NORMATIVA PLANS D'IGUALTAT

- Llei orgànica 3/2007, de 22 de març, per a la igualtat efectiva entre dones i homes¹

Aquesta Llei té per objectiu establir el marc normatiu, institucional i de polítiques públiques per garantir el dret a la igualtat de dones i homes. Es dona un èmfasi principal a l'eliminació de qualsevol expressió de discriminació vers les dones, sigui quina sigui la seva circumstància o condició, en qualsevol dels àmbits de la vida i, singularment en les esferes política, civil, laboral, econòmica, social i cultural.

Els criteris d'actuació de les administracions públiques en l'àmbit de les seves respectives competències i en l'aplicació del principi d'igualtat entre dones i homes en l'ocupació pública, que són:

¹ Modificada a través del Reial decret llei 6/2019, d'1 de març, de mesures urgents per a la garantia de la igualtat de tracte i d'oportunitats entre dones i homes en el treball i l'ocupació.



- a) Remoure els obstacles que impliquin la pervivència de qualsevol tipus de discriminació amb la finalitat d'oferir condicions d'igualtat efectiva entre dones i homes en l'accés a l'ocupació pública i en el desenvolupament de la carrera professional.
 - b) Facilitar la conciliació de la vida personal, familiar i laboral, sense menyscar la promoció professional.
 - c) Fomentar la formació en igualtat, tant en l'accés a l'ocupació pública com al llarg de la carrera professional.
 - d) Promoure la presència equilibrada de dones i homes en els òrgans de selecció i valoració.
 - e) Establir mesures efectives de protecció enfront de l'assetjament sexual i l'assetjament per raó de sexe.
 - f) Establir mesures efectives per eliminar qualsevol discriminació retributiva, directa o indirecta, per raó de sexe.
 - g) Avaluar periòdicament l'efectivitat del principi d'igualtat en els seus respectius àmbits d'actuació.
- El Decret legislatiu 5/2015, de 30 d'octubre, pel qual s'aprova el text refós de la Llei de l'Estatut bàsic de l'empleat públic obliga les administracions públiques a respectar la igualtat de tracte i d'oportunitats en l'àmbit laboral i, amb aquesta finalitat, han d'adoptar mesures dirigides a evitar qualsevol tipus de discriminació laboral entre dones i homes.

L'administració té l'obligació, sempre i sense distinció, d'elaborar un pla d'igualtat.

- La Llei 17/2015, del 21 de juliol, d'igualtat efectiva de dones i homes

Estableix i regula mecanismes i recursos per fer efectiu el dret a la igualtat i a la no discriminació per raó de sexe en tots els àmbits, etapes i circumstàncies de la vida.

2. CONCEPTES BÀSICS

La Llei orgànica 3/2007, de 22 de març, per a la igualtat efectiva entre dones i homes no només estableix el marc normatiu en matèria d'igualtat d'oportunitats entre dones i homes, sinó que també recull i defineix conceptes clau en aquest àmbit. Així:

- **Principi d'igualtat de tracte**

L'article 3 disposa que: *"El principi d'igualtat de tracte entre dones i homes suposa l'absència de qualsevol discriminació, directa o indirecta, per raó de sexe, i, especialment, les derivades de la maternitat, l'assumpció d'obligacions familiars i l'estat civil"*.

El **principi d'igualtat de tracte i d'oportunitats en l'accés a l'ocupació, en la formació i en la promoció professionals, i en les condicions de treball**, queda definit a l'article 5, en els termes següents: *"El principi d'igualtat de tracte i d'oportunitats entre dones i homes, aplicable en l'àmbit de l'ocupació privada i en el de l'ocupació pública, s'ha de garantir, en els termes que preveu la normativa aplicable,*



en l'accés a l'ocupació, fins i tot en el treball per compte propi, en la formació professional, en la promoció professional, en les condicions de treball, incloses les retributives i les d'acomiadament, i en l'afiliació i la participació en les organitzacions sindicals i empresarials, o en qualsevol organització els membres de la qual exerceixin una professió concreta, incloses les prestacions concedides per aquestes".

S'estableix igualment que "no constitueix discriminació en l'accés a l'ocupació, inclosa la formació necessària, una diferència de tracte basada en una característica relacionada amb el sexe quan, per la naturalesa de les activitats professionals concretes o el context en què es portin a terme, aquesta característica constitueixi un requisit professional essencial i determinant, sempre que l'objectiu sigui legítim i el requisit proporcionat".

- **Discriminació directe per raó de sexe**

L'article 6.1 la defineix com "la situació en què es troba una persona que sigui, hagi estat o pugui ser tractada, atenent el seu sexe, de manera menys favorable que una altra en situació comparable".

- **Discriminació indirecte per raó de sexe**

L'article 6 numeral 2 la defineix com "la situació en què una disposició, criteri o pràctica aparentment neutres posa persones d'un sexe en desavantatge particular respecte a persones de l'altre sexe, llevat que aquesta disposició, criteri o pràctica es puguin justificar objectivament atenent una finalitat legítima i que els mitjans per assolir aquesta finalitat siguin necessaris i adequats".

- **Discriminació per embaràs o maternitat**

De conformitat amb l'article 8, "constitueix discriminació directa per raó de sexe qualsevol tracte desfavorable a les dones relacionat amb l'embaràs o la maternitat".

- **Assetjament sexual**

A l'efecte d'aquesta Llei, l'article 7 numeral 1 defineix com assetjament sexual "qualsevol comportament, verbal o físic, de naturalesa sexual que tingui el propòsit o produeixi l'efecte d'atemptar contra la dignitat d'una persona, en particular quan es crea un entorn intimidatori, degradant o ofensiu".

- **Assetjament per raó de sexe**

L'article 7 numeral 2 el defineix com "qualsevol comportament realitzat en funció del sexe d'una persona, amb el propòsit o l'efecte d'atemptar contra la seva dignitat i de crear un entorn intimidatori, degradant o ofensiu".

- **Indemnitat davant represàlies**

L'article 9 afegeix que "també es considera discriminació per raó de sexe qualsevol tracte advers o efecte negatiu que es produeixi en una persona com a conseqüència de la presentació per la seva part de queixa, reclamació, denúncia, demanda o recurs, de qualsevol tipus, destinats a impedir la seva discriminació i a exigir el compliment efectiu del principi d'igualtat de tracte entre dones i homes".

- **Conseqüències jurídiques de les conductes discriminatòries**



L'article 10 determina que *“els actes i les clàusules dels negocis jurídics que constitueixin o causin discriminació per raó de sexe es consideren nuls i sense efecte, i donen lloc a responsabilitat a través d'un sistema de reparacions o indemnitzacions que siguin reals, efectives i proporcionades al perjudici sofert, així com, si s'escau, a través d'un sistema eficaç i dissuasiu de sancions que previngui la realització de conductes discriminatòries”*.

- **Mesures d'acció positiva**

L'article 11 estableix que *“amb la finalitat de fer efectiu el dret constitucional de la igualtat, els poders públics han d'adoptar mesures específiques a favor de les dones per corregir situacions patents de desigualtat de fet respecte als homes. Aquestes mesures, que s'han d'aplicar mentre subsisteixin aquestes situacions, han de ser raonables i proporcionades en relació amb l'objectiu perseguit en cada cas”*.

- **Pla d'igualtat**

L'article 46.1² el defineix com un conjunt ordenat de mesures adoptades després de fer una diagnosi de la situació, tendents a assolir en l'empresa la igualtat de tracte i d'oportunitats entre dones i homes i a eliminar la discriminació per raó de sexe. Un Pla d'igualtat és una estratègia empresarial destinada a assolir la igualtat real entre dones i homes en el treball, eliminant els estereotips, les actituds i els obstacles que dificulten a les dones accedir a determinades professions i determinats llocs de treball en igualtat de condicions que els homes i promovent mesures que afavoreixin la incorporació, la permanència i el desenvolupament de la seva carrera professional, per tal d'obtenir una participació equilibrada de dones i homes en totes les ocupacions i en tots els nivells de responsabilitat.

3. ÒRGANS

El *Pla d'igualtat d'oportunitats entre dones i homes de l'Ajuntament de Barcelona* s'articula a partir dels òrgans polítics i executius de l'organització.

Els òrgans polítics són la 4a tinència de Drets Socials, Justícia Global, Feminismes i LGBTI, la Regidoria de Comerç, Mercats, Règim Intern i Hisenda, la Comissió de Govern i el Ple municipal.

Els òrgan executius es divideixen en els municipals (Gerència Municipal i Gerència de Persones i Desenvolupament Organitzatiu) i els paritaris (Comissió Paritària de Seguiment del III Pla d'igualtat i Comissió Tècnica d'Igualtat).

La Gerència Municipal és l'òrgan màxim en el qual recau la competència per a l'execució i la supervisió del pla d'igualtat.

La Gerència de Persones i Desenvolupament Organitzatiu té la competència en la implementació del Pla a l'Ajuntament de Barcelona i organismes autònoms mitjançant la Direcció de Serveis i Relacions Laborals a través del Departament d'Igualtat.

² Reformada pel Reial decret llei 6/2019, d'1 de març, de mesures urgents per a la garantia de la igualtat de tracte i d'oportunitats entre dones i homes en el treball i l'ocupació

La part sindical està representada en els òrgans executius paritaris, ja que el pla d'igualtat és el resultat de la negociació col·lectiva. Aquests òrgans executius per a la implantació del pla són els encarregats d'elaborar les directrius del III Pla d'igualtat d'oportunitats entre dones i homes de l'Ajuntament de Barcelona 2020-2023 i de supervisar-ne l'acompliment.

La Comissió Paritària de Seguiment del Pla d'igualtat és l'òrgan màxim paritari que té com a funció principal l'aprovació del pla i el seu seguiment.

La Comissió Tècnica d'Igualtat és l'òrgan paritari encarregat d'acompanyar i impulsar la implementació del Pla d'igualtat, informar i assessorar sobre la forma i/o l'aplicació de les mesures, vigilar-ne l'acompliment, fer el seguiment de l'aplicació i evolució del Pla d'igualtat i avaluar l'execució i l'impacte del Pla d'igualtat.

4. ÀMBIT D'APLICACIÓ I VIGÈNCIA

4.1. Àmbit temporal

El Pla té una vigència de quatre anys (2020-2023) i el seu inici es produirà en el moment en què, amb previ acord de la Comissió Tècnica i la ratificació de la Comissió Paritària d'Igualtat, sigui aprovat pel Plenari del Consell Municipal (20 de desembre de 2019).

4.2. Àmbit funcional i personal

L'àmbit d'aplicació del Pla és el personal de l'Ajuntament de Barcelona adscrit a l'organització executiva, als organismes autònoms municipals i als ens instrumentals locals vinculats o dependents de l'administració municipal que estiguin adherits a l'Acord de condicions de treball comunes del personal de l'Ajuntament de Barcelona

Igualment serà aplicable a aquells ens municipals de naturalesa no empresarial que, en aplicació de la clàusula preliminar sisena de l'Acord de condicions de treball, s'adhereixin a l'Acord de condicions en els termes previstos a la clàusula esmentada.

5. ÀMBITS D'INTERVENCIÓ. OBJECTIUS I RESULTATS ESTRATÈGICS. MESURES PRINCIPALS

El Pla té com a **objectiu general** garantir la igualtat d'oportunitats entre homes i dones de l'Ajuntament de Barcelona i de tots els organismes autònoms i ens adherits a l'Acord de condicions laborals.

Per assolir aquest objectiu general es plantegen 7 àmbits d'intervenció, cada un dels quals té associat un objectiu i un o diversos resultats estratègics. Per assolir els resultats estratègics es concreten un seguit d'objectius específics i les mesures adients per assolir aquests objectius.

Per a concretar amb més detall el que es vol assolir, s'han establert 7 **objectius estratègics** per a cadascun dels 7 **àmbits d'intervenció** prioritzats:

ÀMBIT D'INTERVENCIÓ	OBJECTIUS ESTRATÈGICS	RESULTATS ESTRATÈGICS
1. Cultura institucional	Institucionalitzar la igualtat de tracte i d'oportunitats entre dones i homes com a principi bàsic i transversal de l'organització.	La igualtat de gènere forma part dels processos de presa de decisions, de la gestió de persones i de les accions que afecten el personal municipal i, per tant, haver reduït qualsevol desigualtat interna per motiu de gènere.
2. Política i estructura retributiva	Garantir la igualtat retributiva entre dones i homes millorant el control dels factors que poden generar discriminacions directes o indirectes entre dones i homes.	Reduïda la bretxa salarial
3. Processos de gestió de persones	Garantir la implementació de la perspectiva de gènere en la gestió de persones, vetllant perquè tots els processos garanteixin la igualtat de tracte i d'oportunitats entre dones i homes.	Implantada la perspectiva de gènere en relació amb el valor atorgat als llocs de treball i haver disminuït la segregació horitzontal i la segregació vertical (sostre de vidre, terra enganxós, millorar la carrera professional en el seu sentit més ampli i la formació de les dones) amb l'objecte de contribuir a la reducció de la bretxa salarial de gènere.
4. Conciliació de la vida personal, familiar i professional	Consolidar una política de conciliació de la vida laboral, personal i familiar a l' <i>Ajuntament de Barcelona i els seus organismes autònoms i ens adherits</i> que garanteixi un gaudi igualitari per a dones i homes, i que no penalitzi les dones.	El gaudi de les mesures de conciliació no incideix en la carrera professional i les expectatives de millora de les dones, i s'ha minimitzat, a més, el seu impacte en la bretxa salarial de gènere.
5. Prevenció de riscos laborals i de vigilància de la salut	Garantir un entorn saludable i lliure de riscos per a dones i homes, a partir de la implantació d'una estratègia de prevenció de riscos laborals i de vigilància de la salut que incorpori la perspectiva de gènere.	S'han reduït els riscos laborals als quals es poden exposar les dones per les seves específiques condicions de salut i de lloc de treball.
6. Prevenció de l'assetjament sexual i assetjament per raó de sexe	Garantir un entorn laboral lliure de qualsevol manifestació d'assetjament sexual o per raó de sexe a partir de la generació d'una cultura de respecte de la igualtat i la implantació dels instruments necessaris.	Haver neutralitzat les situacions que es configuren com a assetjament, identificat mitjançant l'abordatge de la prevenció de l'assetjament sexual i per raó de sexe, la normalització de l'activació del protocol com una eina institucional i la sanció efectiva dels comportaments d'assetjament.
7. Comunicació, llenguatge i imatge corporativa	Institucionalitzar pràctiques inclusives i no sexistes en l'ús del llenguatge i les imatges, formals i informals, a tota l'organització.	Haver institucionalitzat l'ús d'una comunicació (llenguatge verbal i imatge, interna i externa) inclusiva i no sexista, que contribueixi a la visibilització de les dones i a la igualtat de gènere.

Dels 7 àmbits d'intervenció se'n deriven 19 mesures i 81 accions.

6. MESURES

MESURES
M1. Implementar una eina informàtica que permeti disposar de la informació segregada per sexe i els indicadors necessaris per al seguiment de l'eficàcia del Pla d'igualtat i la informació periòdica a les gerències, OA i consorcis.
M2. Integrar les accions d'igualtat en el treball de les gerències, els organismes autònoms i els consorcis; i adequar i/o concretar les accions dins de cada àmbit i, si es el cas, les seves necessitats específiques en matèria d'igualtat d'oportunitats i desenvolupar un sistema de seguiment del Pla d'igualtat en el si de la Comissió Tècnica d'Igualtat.
M3. Dotar-se d'un sistema d'indicadors que informin sobre l'efecte en la bretxa salarial de gènere de les mesures parcials o totals que s'apliquin, i també que ajudin a detectar l'impacte en la bretxa dels canvis que hi hagi en l'ocupació de tipus divers, per tal d'identificar la tendència de la bretxa.
M4. Incorporar la perspectiva de gènere en el procés de valoració de la relació de llocs de treball per tal d'identificar factors presents en les diferents àrees d'activitat i, en concret, les específicament amb més pes de les dones (atenció directa a usuaris/es, tipologia de serveis, distribució de l'horari, etcètera), la revaloració de les quals contribuirà a la reducció de la bretxa salarial de gènere i incorporar, amb el mateix objectiu, la ponderació adient d'aquests factors de valoració de llocs de treball respecte a la totalitat dels que siguin objecte de valoració.
M5. Incorporar en el procés de valoració de la relació de llocs de treball la perspectiva de gènere, que permeti identificar la creació de nous llocs per generar estructures singulars que donin possibilitats de carrera en aquells àmbits feminitzats en què es detecten menys possibilitats de carrera.
M6. Introduir progressivament, i segons les possibilitats normatives, la carrera horitzontal com a model de promoció en el mateix lloc de treball, sobretot en col·lectius en què la creació dels nous llocs no sigui adient.
M7. Assegurar la perspectiva de gènere al conjunt de procediments/instruments de selecció de persones per garantir l'objectivitat, transparència i la no discriminació basada en el gènere (directa i indirecta) en els processos de selecció de personal
M8. Avançar cap a la distribució més paritària en les diverses categories municipals i específicament respecte les categories més masculinitzades
M9. Desenvolupar i dur a terme accions positives per a garantir la igualtat d'oportunitats entre homes i dones en els processos de provisió dels llocs de treball de nivell superior al base de l'àmbit general i en les categories de l'escala bàsica-caporal/a intermèdia i superior de la GUB i SPEIS.
M10. Implantar mesures de millora en la carrera de col·lectius de dones en què s'identifiquin problemàtiques

vinculades a la segregació ocupacional, que impedeixin unes condicions de promoció i no siguin objecte d'altres polítiques de promoció
M11. Incorporar i implementar un pla formatiu, amb continguts generals i específics (adaptats als diferents col·lectius), sobre igualtat d'oportunitats entre dones i homes, que respongui a les orientacions i sota la supervisió de la Comissió Tècnica d'Igualtat
M12. Garantir la formació en matèria d'igualtat d'oportunitats i l'ús de llenguatge inclusiu del personal formador
M13. Estudiar mesures de reducció de jornada que permetin una articulació més flexible de la reducció que disminueixi l'impacte en la bretxa salarial de gènere
M14. Implementar horaris que permetin la realització no presencial d'una part de la jornada, de manera que es desincentivi la reducció de jornada segons determinats àmbits, criteris i condicions.
M15. Incorporar la perspectiva de gènere en la gestió de la prevenció de riscos laborals, i específicament en relació amb els riscos derivats dels llocs de treball feminitzats, i l'impacte dels cicles de vida de les dones i les malalties prevalents en relació amb els llocs de treball
M16. Implantar un sistema de formació orientat a la prevenció de l'assetjament sexual i per raó de sexe, la detecció precoç de situacions de risc d'assetjament, i les actuacions preventives de comportaments d'assetjament sexual i per raó de sexe; així com la canalització efectiva de qualsevol situació d'assetjament cap a l'activació del Protocol, en relació amb el personal directiu i tècnic.
M17. Analitzar els factors que afavoreixen una infrutilització del Protocol i implementar les actuacions que siguin necessàries per neutralitzar-los
M18. Dissenyar i implementar un <i>Pla de comunicació integral del Pla d'igualtat</i>
M19. Incorporar l'ús de pràctiques inclusives i no sexistes en l'ús del llenguatge i la imatge a la base documental